

DNUG 2023 | Portrait No. 9

Amelie, 30-35 Jahre, Gesellschafterin & Asset Managerin, 4. Generation, 50-249 Mitarbeitende*

Das Familiäre ist für mich das Kernthema eines Familienunternehmens, in allen Bereichen. Diese übergeordnete Verbundenheit, sowohl vom Unternehmen zu den Mitarbeitenden als auch zu der Familie. Dass dieses Konglomerat eine Verbundenheit empfindet und diese Verbundenheit an die Mitarbeitenden weitergibt, das ist etwas sehr Positives. Auch, dass der persönliche Bereicherungsgedanke in den Hintergrund gestellt wird, macht eine Unternehmerfamilie für mich aus. Das sind Dinge, die bleiben dürfen, sollten und immer wichtiger werden, da unsere und auch die nächsten Generationen immer mehr Bewusstsein für die Familie und das Wohlergehen der Mitarbeitenden entwickeln werden. Aber sicherlich werden sich Werte immer irgendwie verändern und für jede Generation wird es andere Werte geben. In meiner Generation gibt es beispielsweise wahrscheinlich mehr, die dieses familiäre Bewusstsein haben. Ich glaube zwar, dass ältere Generationen dieses Bewusstsein schon auch mitbringen, das erlebe ich auch in Gesprächen mit Familienunternehmern, aber natürlich gibt es in älteren Generationen auch noch das typische Patriarchen-Dasein. Was früher ja auch oft erfolgreich war.

Für mich sind Familienunternehmen dabei keine überholte Unternehmensform. Ich glaube trotzdem, dass man sehr offen sein muss für Neues. Dieses immer nur an der Traditionen festhalten ist eher ein Rück- als Fortschritt. Aber ich persönlich würde immer an der Tradition des Familienunternehmens festhalten und fühle mich dem natürlich auch viel verbundener und fände es schade, wenn unsere Kinder das aus welchen Gründen auch immer nicht mehr erleben könnten. Dabei ist das, neben den wirtschaftlichen Herausforderungen, in meinen Augen die größte Herausforderung für Familienunternehmen – die Familie. Emotionalität spielt bei allen Entscheidungen eine Rolle. Das darf auch so sein, hilft dem Unternehmen und vor allem den Beziehungen untereinander aber nicht immer. Gerade das Thema Rollenvielfalt. Ich bin Tochter, Angestellte, Schwester, Gesellschafterin, Mutter etcetera. Da ist es schon schwierig, den Spagat zwischen Beruflichem und Privatem zu schaffen. Eine vollständige Trennung ist da gar nicht möglich.

Als junge Erwachsene habe ich das Familienunternehmen als sehr belastend empfunden. Gerade diese Außenwahrnehmung, dass der Papa Geld hat und es mir vermeintlich deshalb an nichts fehlte. Man hat ein Haus, Pferde, fährt oft in den Urlaub und viele andere Annehmlichkeiten. Das stand für viele sehr im Vordergrund. Und so ein bisschen ist das auch bis heute so. Für mich war es da sehr wichtig, sodass ich erstmal 10 Jahre nach der Schule weg war und mich da rausnehmen konnte. Ich bin dorthin gegangen, wo man nicht mal weiß, wie man meinen Nachnamen schreibt. Da war ich einfach nur die Amelie, niemand war voreingenommen. Für mich war das sehr wichtig und ich finde diese Entscheidung bis heute richtig.

Diese Frage nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch bei Familienunternehmen superwichtig und die muss man auch unbedingt stellen. Auch für mich persönlich war diese Frage sehr wichtig. Mein älterer Sohn war 16 Monate, als ich in unser Familienunternehmen eingetreten bin. Und da ging es natürlich darum, ob ich ihn in die Kita gebe oder ob ich ihn mitnehme. Natürlich ging es auch um die Frage, ob ich für mich eine Ausnahme machen kann, wenn dieses Thema bei den Mitarbeitenden anders gehandhabt wird. Es darf hier in den gleichen Bereichen nicht unterschiedliche Vorgehensweisen geben, das wäre ein Ungleichgewicht. Diese Thematik ist natürlich total persönlich. Ich bin sehr dankbar über die Möglichkeit, dass ich mein zweites Kind dann immer und überall mit hinnehmen konnte. Schon wenigen Wochen nach der Geburt war ich bei sämtlichen Terminen mit ihm gemeinsam und Ich habe da sehr ganz positive Resonanz erfahren. Ich habe ihn einfach immer integriert und das hat funktioniert. Aber das ging auch nur, weil ich einen neue Geschäftsbereich aufgebaut habe und dort völlig frei agieren konnte und die Akzeptanz nach Außen dann auch oft an meine Stellung gekoppelt war. Ich stecke trotzdem in beiden Bereichen, Arbeit und Familie, zurück. Ich hatte auch schon oft das Gefühl, beidem nicht gerecht zu werden. Ich denke, das kennt jeder, der sich in diesem Dilemma befindet.

Die Gesellschaft muss sich neben dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch Themen wie insbesondere dem Krieg in Europa sowie damit einhergehend steigenden Kosten, seien es Energie-, Bau- oder Lebenshaltungskosten, stellen. Alles wird teurer, die Leute können aber nicht mehr Geld verdienen, weil die Unternehmen nicht mehr Geld erwirtschaften. Das wird glaube ich alles sehr schwierig. Das sind große Herausforderungen für jeden Einzelnen und eine sehr hohe Belastung noch dazu.

Die Politik nimmt die Anliegen von Familienunternehmen meiner Meinung nach zu wenig wahr. Wir machen so einen großen Teil der Wirtschaft aus und es gibt so wenig, was wirklich spezifisch für Familienunternehmen getan wird, dass diese die Übergabe in die nächste Generation überhaupt schaffen. Trotzdem oder vielleicht aus genau diesem Grund bin ich politisch wenig interessiert. Ich beschäftige mich mit der Politik, wenn mich etwas interessiert oder wenn es um etwas geht was uns betrifft. Aber ehrlicherweise habe ich das Gefühl, dass es sehr viel Blabla ist und nicht viel dabei rumkommt. Da wird sehr engstirnig gedacht, Verantwortung wird weggeschoben oder gar nicht erst übernommen. Ich beschäftige mich damit wenig, weil ich mich dann ständig aufregen müsste. Ich bin politisch auch nicht engagiert. Die größte Problemlösungskompetenz spreche ich nicht allein einer Partei zu. Ich glaube es ist wichtig, dass sich gerade jetzt viele Parteien zusammenfinden. Es ist wichtig, dass jeder politische Part Gehör findet. Dadurch erhoffe ich mir, dass alle eine Stimme bekommen und wir nicht gänzlich abhängig sind, von einer politischen Einstellung Ich nehme hier aber natürlich Parteien aus, die in eine extreme Richtung tendieren und unser Land in eine falsche Richtung bringen wollen. In der Praxis ist das natürlich schwer umsetzbar. In jeder Organisation gibt es schwarze Schafe.

Ich persönlich vertraue zum Beispiel der Polizei, sage aber auch, wenn ich mich ungerecht behandelt fühle. Das handhabe ich bei allen Institutionen so.

Ich fühle mich sehr als Europäerin. Ich bin immer gerne gereist und habe dadurch immer wieder gesehen, was ich an Europa schätze. Aber diese Richtung, politisch, in die das alles so läuft, ist aktuell sehr bedenklich, es geht ins Extreme. In diese Richtung wollten und sollten wir uns eigentlich nie wieder bewegen. Aber die Frage, die dahintersteckt ist ja, woher diese Strömungen kommen? Und ich glaube schon, dass die Leute offensichtlich so unzufrieden sind, dass sie jetzt etwas ganz anderes versuchen. AfD Gründung und anschließender Zuspruch aus der Bevölkerung zum Beispiel. Die Protestwahl. Genau das erlebe ich in Europa häufig. Da muss man sich natürlich die Frage stellen, warum sind die Leute offensichtlich so unzufrieden? Wie können wir die Menschen wieder zufriedener machen, damit sie nicht so abdriften und auf Krawall gebürstet sind? Diesen Fragen muss sich Europa stellen. Eine Antwort auf dieses Problem habe ich leider nicht.

Fachkompetenz ist wichtig, um als Nachfolger von den Mitarbeitenden akzeptiert zu werden. Das wird bereits gesehen, bevor man sich kennenlernt. Diese Fachkenntnis bietet einen gewissen Vertrauensvorschuss. Und ich denke auch, dass es einem selbst eine gewisse Sicherheit bietet, wenn man in seinem Bereich Kenntnisse mitbringt. Ich glaube aber trotzdem, dass auch wenn du diese Fachkenntnisse (noch) nicht hast, du im zweiten Schritt mit deinen Softskills ganz viel wieder gut machen kannst. Dann hast du zwar keinen Vertrauensvorschuss, aber wenn die Mitarbeitenden dann im Nachhinein feststellen, wie engagiert, aufstrebend etc. du bist, kann es sein, dass dieses fehlende Fachwissen erstmal überbrückt wird. Akzeptanz hat also auch viel mit dem Persönlichen zu tun. Auf Familienseite glaube ich, dass es hilft, wenn die Seniorgeneration sich bewusst macht, was es bedeutet, die Juniorgeneration ins Unternehmen zu holen. Es bedeutet nämlich vor allem, irgendwann gehe ich und irgendwann bin ich nicht mehr Chef. Und dieses Bewusstsein hilft. Meine persönliche Herausforderung für die nächsten 10 Jahre wird sein: Schaffen wir es gemeinsam als Familie, als Unternehmen, als eine Partei, das in die Zukunft zu bringen oder schaffen wir es nicht? Und das dann auch zu akzeptieren. Ich schließe nicht aus, dass ich in 10 Jahren überhaupt nicht mehr fürs Unternehmen tätig bin. Ich schließe nicht aus, dass es das Unternehmen in 10 Jahren vielleicht gar nicht mehr gibt. Ich schließe aber auch nicht aus, dass ich in 10 Jahren sagen „Wow ich hätte vor 10 Jahren nie gedacht, dass wir so dastehen und ich diesen Platz im Unternehmen eingenommen habe“. Alles ist möglich.

*Name im Zuge der Anonymisierung geändert